

Neutrosophic Computing and Machine Learning {Número especial: Neutrosofía: Herramienta para investigación y toma de decisiones en ambientes de indeterminación}, Vol. 30, 2023



University of New Mexico



Análisis estadístico neutrosófico sobre la política de límites a la brecha salarial y el caso de Ecuador.

Neutrosophic statistical analysis of the wage gap cap policy and the case of Ecuador.

Alex Fabián Solano Moreno[1], Bolívar David Narváez Montenegro[2], and Edison Joselito Naranjo Luzuriaga[3]

[1] Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato. Ecuador. **E-mail:** ua.alexsolano@uniandes.edu.ec

[2] Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato. Ecuador. **E-mail:** ua.bolivarnarvaez@uniandes.edu.ec

[3] Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato. Ecuador. **E-mail:** ua.edisonnaranjo@uniandes.edu.ec

Resumen. Las brechas salariales entre directivos y trabajadores han tendido a ampliarse desde el inicio de la globalización neoliberal iniciada en los 70s. Esta brecha creciente, en particular, el desplome de la participación de los asalariados en la distribución primaria del ingreso a escala global, es uno de los factores que contribuyen a generar la enfermedad social de la desigualdad. Se empleó un enfoque mixto de la investigación con un diseño transversal. El objetivo de la investigación es realizar un análisis estadístico neutrosófico la política de límites a la brecha salarial y el caso de Ecuador. En el análisis se tuvieron en cuenta métodos y técnicas tanto teóricas, como empíricas y matemáticas estadísticas. Una vez aplicados y tabulados los datos obtenidos se interpretaron los resultados los que tienen un nivel adecuado de validez. Como principal conclusión de esta investigación es la necesidad de profundizar en esta temática mediante el empleo de acciones que transformen los resultados derivados de esta investigación.

Palabras clave: estadística neutrosófica, brechas salariales, política salarial, salarios máximos, distribución del ingreso

Summary. Wage gaps between managers and workers have tended to widen since the onset of neoliberal globalization in the 1970s. This widening gap, in particular, the plummeting share of wage earners in the primary income distribution on a global scale, is one of the factors contributing to the social disease of inequality. A mixed research approach with a cross-sectional design was employed. The objective of the research is to carry out a neutrosophical statistical analysis of the policy of limits to the wage gap and the case of Ecuador. The analysis took into account theoretical, empirical and mathematical statistical methods and techniques. Once the data obtained were applied and tabulated, the results were interpreted and have an adequate level of validity. The main conclusion of this research is the need to deepen in this subject through the use of actions that transform the results derived from this research.

Key words: neutrosophic statistics, wage gaps, wage policy, maximum wages, income distribution

1 Introducción

Hasta 2015 la política salarial ecuatoriana se ha vertebrado en torno a dos ejes. La negociación tripartita y el empoderamiento del salario mínimo. La reciente reforma de la ley laboral, denominada “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” (LOJL) entre otros aspectos, profundiza el proceso de institucionalización de la negociación tripartita y agrega un eje adicional, la reducción de las brechas salariales.

La estrategia de Ecuador ha sido la de profundizar el diálogo tripartito. Desde 1974 se optó por una institucionalización formal del diálogo tripartito creando el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y se introdujeron reformas en 2010 que transformaron al CONADES en un instrumento muy eficaz de diálogo social que ha dado dando grandes resultados consensuando los salarios en el marco de 22 comisiones sectoriales y ha aumentado el conocimiento mutuo entre las partes involucradas.

Estos años de trabajo de diálogo y negociación salarial han permitido crear una base de confianza en la recto-

ría del gobierno y entre trabajadores y cámaras empresariales, que sembraron las bases para dar un salto institucional, integrando al diálogo tripartito una mayor amplitud de temas como los del Trabajo y Empleo gracias a la creación en abril de 2015 del Consejo Nacional del Trabajo y el Salario CNTS que reemplaza al CONADES.

Este nuevo órgano procura lograr una mayor representatividad sectorial al incluirse nuevos sectores tradicionalmente excluidos, como el empleo doméstico, los desempleados, cuentapropistas y emprendedores, y mayor amplitud de competencias ya que el ámbito del diálogo no se limita a la cuestión remunerativa.

Vinculado a los avances en este marco estructural de negociaciones, el otro vector por el que ha avanzado la política salarial ha sido por el camino de la recuperación del salario mínimo e incorporación del precepto del salario digno. Desde 2007 el poder adquisitivo del salario mínimo ha aumentado un 50% y ha elevado el nivel salarial promedio en forma significativa, a la vez que ha acercado las diferencias de remuneraciones entre trabajadores, ya que si bien han crecido los salarios, persiste la inequidad salarial entre trabajadores y directivos.

Debe resaltarse que esta política es indispensable en Ecuador, debido a que una gran parte de la población se mantiene en el marco de la economía informal, que actúa de la misma forma que el “ejército industrial de reserva” de desocupados, debilitando el poder negociador de los trabajadores y comprimiendo el salario mínimo de los ocupados.

Sin embargo, para continuar con el espíritu de esta idea de origen marxista, el trabajo informal también genera el mismo efecto sobre las condiciones generales del trabajo, ya que si bien están ocupados, están a la espera de mejores oportunidades, y esa disponibilidad empuja a la baja las pretensiones salariales del conjunto de trabajadores. En efecto, existe una amplia evidencia que indica que el desempleo (y la informalidad que recepta a los desempleados de actividades formales) contribuye a deprimir el salario mínimo.

En definitiva, la política de fijación de un piso salarial más elevado, ha contribuido entonces a mejorar el nivel salarial de todas las categorías y todos los grupos de trabajadores (formales e informales), no solo de los perceptores de menores ingresos, es decir la política de salarios mínimos ha contribuido a mejorar la distribución primaria del ingreso gracias a la revalorización del ingreso de los trabajadores.

Otro eje de la política laboral de Ecuador se plasmó en la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar LJL, constituye una propuesta de política pública que justifica este análisis. Se trata de la política de acercar las distancias entre el piso y el techo salarial a través de una reglamentación que emita para el efecto la autoridad laboral competente.

Las brechas salariales

La desigualdad del ingreso entre las personas ha crecido sin detenerse desde los inicios de la globalización neoliberal en los 70s. Las brechas entre ricos y pobres han aumentado, son más amplias que nunca y nada parece detenerlas. El crecimiento de la desigualdad es una fuente de preocupación global como lo muestra la encuesta de Riesgos Mundiales del Foro Económico Mundial que en 2012, 2013 y 2014 concluyó “que las grandes diferencias de renta son una de las principales amenazas mundiales de la próxima década”. No solo han crecido las brechas entre pobres y ricos, también se han ampliado las brechas entre los ricos y los muy ricos. En EEUU el ingreso del 0,01% de la población más rica ha crecido desde representar poco más del 3% del ingreso en 1960, hasta un 11% en la actualidad, mientras que el siguiente grupo más rico, aquellos que se ubican entre el 0,1% y 0,01% más rico ha crecido desde representar el 6% del ingreso nacional al 11%, mientras que el resto de segmentos de ricos que se ubican por debajo del 0,1% no ha experimentado ningún cambio en su participación en el ingreso nacional, [1].

Esta tendencia a la concentración de la riqueza es de carácter global y es una de las fuentes de inequidad que contribuye a empeorar la distribución primaria del ingreso. Intermon Oxfam ha calculado que el ingreso de las 85 personas más ricas del planeta equivale al ingreso de más de 3,5 mil millones de habitantes, es decir, de la mitad del planeta, [1].

Una de las razones que explica este resultado es un fenómeno que podemos describir como una “competencia salarial desleal de carácter internacional”, un proceso desatado con la globalización neoliberal desde inicios de los 70s y que ha contribuido a empeorar la distribución primaria del ingreso. Así como entre los asalariados de bajos ingresos a nivel global se desató una desleal competencia salarial internacional, entre los altos salarios sucedió exactamente lo opuesto, comenzó una competencia internacional por captar los mejores ejecutivos pagando salarios mayores, [2].

Determinación del mínimo

La ley determina que la brecha deberá fijarse con respecto a la “remuneración más baja percibida dentro de la misma empresa”. Se desprende del espíritu de la norma que han de excluirse de este mínimo aquellos que no hayan trabajado jornadas completas. Por remuneraciones se entiende no solo al salario sino a todo tipo de remuneraciones que haya percibido el trabajador con excepción de las utilidades redistribuidas. A los fines del cálculo del valor límite por empresa, el procedimiento es sencillo porque surge de las planillas de pagos al personal. Desde el punto de vista del análisis descriptivo sobre el estado de las brechas salariales, existían básicamente dos opciones, la de calcular las brechas existentes en la economía utilizando el Salario Básico Unificado, o utilizar el Salario Básico Sectorial SBS que para 21 sectores determina anualmente el Consejo Nacional del Salario a tra-

vés del diálogo tripartito, [3].

Este Consejo regula los salarios básicos sectoriales SBS de unas 11 categorías ocupacionales y 2280 cargos (1603 cargos ocupacionales y 677 cargos tarifarios), no obstante lo cual, las empresas frecuentemente emplean a trabajadores en la categoría salarial del trabajador en general que percibe el Salario Básico Unificado, el cual es regulado asimismo por el mismo Consejo. En una primera instancia de análisis, se calcularon las brechas salariales en base al SBS, porque era más representativo de la diversidad sectorial que el SBU, común a todos los sectores de la economía. Este SBS no incluye el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social. Adicionalmente, como el menor SBS es siempre mayor al SBU, con este procedimiento se adopta un criterio de prudencia a la hora de establecer las brechas existentes, ya que se observarán menores brechas salariales a las que se desprenderían calculando las brechas a través del SBU, [4-19].

Forma de la distribución del ingreso salarial

Existe un amplio consenso de que la forma funcional de la distribución del ingreso depende del nivel de ingreso. Fue el economista Patero, [5] quien reconoció una relación inversa entre la proporción de población perceptora de ingresos y el nivel de ingreso: “en todos los países y en todos los tiempos, la distribución extrema del ingreso y la riqueza sigue el comportamiento de una ley de potencia”7 [5] Cours d’economie politique.

La expresión “distribución extrema” es relevante ya que hace referencia a que el extremo de la distribución del ingreso (en particular el extremo de mayores ingresos) puede representarse ajustadamente con una distribución de Ley de Potencia (Power Law). Por el contrario, los niveles medios y bajos de ingresos responden habitualmente una distribución anormal, es decir, una forma gaussiana aunque relativamente sesgada. Los niveles altos de ingreso, en especial en torno al fractíl 99% se ajustan con más precisión a una distribución que se ha llamado Ley de Potencia o distribución de Pareto, [4].

Esta distribución posee varios atributos, que la hacen mucho más apropiada para representar fidedignamente los fenómenos económicos que en respeto a la realidad no pueden ser descriptos con una estadística gaussiana basada en la media y la varianza.

Esta distribución se utiliza ampliamente para describir fenómenos complejos tales como las redes sociales, las aglomeraciones industriales, el ingreso empresarial, el tamaño de las firmas y las ciudades, las finanzas y también la distribución del ingreso y de la riqueza.

Con el antecedente descrito en esta introducción, la reducción de brechas salariales en el ámbito privado en el cual se pueden observar incrementos o acumulación del capital producto de la dinámica económica en cada sector y subsector permitirá que los trabajadores puedan tener una equidad salarial garantizando de esta manera el derecho a un trabajo digno y la no discriminación los mismos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República Art 11 numeral 2 y 8; así como también en el Convenio Internacional OIT número 100 sobre Igualdad de Remuneración, [1].

Sobre los argumentos antes planteados se formula como objetivo de la presente investigación: es realizar un análisis estadístico neutrosófico la política de límites a la brecha salarial y el caso de Ecuador

2 Materiales y métodos

Una de las claves para el éxito de una investigación es el plan o proyecto de investigación, en base a los datos y resultados obtenidos en el camino. Al elegir la metodología de la presente investigación, considere el campo de estudio, los objetivos, el tipo de investigación que he realizado, la información subyacente, el tiempo disponible para la recopilación de datos y, en general, la duración total de la investigación. Todos los recursos que me permitan demostrar la falta de aplicación del art. 133.1 del Código de Trabajo y la inexistencia de leyes infraconstitucionales, decretos y acuerdos ministeriales que permitan la reducción de brechas salariales a fin de garantizar el derecho a un trabajo digno y la no discriminación.

La investigación es de tipo cualitativa que es un método de recopilación y evaluación de datos no estándar. En la mayoría de los casos se utilizan muestras pequeñas.

La investigación también será cuantitativa ya que empleará la encuesta para poder evidenciar la necesidad de aplicación del artículo 133.1 del Código del Trabajo. Es necesario recordar que la investigación cuantitativa incluye la recopilación de datos que sean cuantificables y el análisis de los mismos Parra, [6]. Dentro de la presente investigación cuantitativa se empleará la encuesta a profesionales del Derecho con conocimiento en el tema.

2.1 Población y muestra

Los resultados obtenidos en este estudio son consistentes con el objetivo que se ha propuesto, y consiste en “justificar la necesidad de aplicación del art. 133.1 del Código de Trabajo y la creación de norma infra constitucional, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales a fin de eliminar las brechas salariales e impedir que la concentración de capital se sitúe en los altos cargos directivos de las grandes empresas a fin de garantizar el derecho

a un trabajo digno y la no discriminación.

Para el efecto, se consideró la realización de un análisis económico de las 22 comisiones sectoriales para identificar las fluctuaciones económicas y conocer sus particularidades para crear los parámetros que deberán implementar el Ministerio de Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Servicio de Rentas Internas; también se realizó una encuesta la misma que fue aplicada a 97 profesionales del Derecho inscritos en el foro de abogados de la provincia de Tungurahua.

2.2 Método neutrosófico

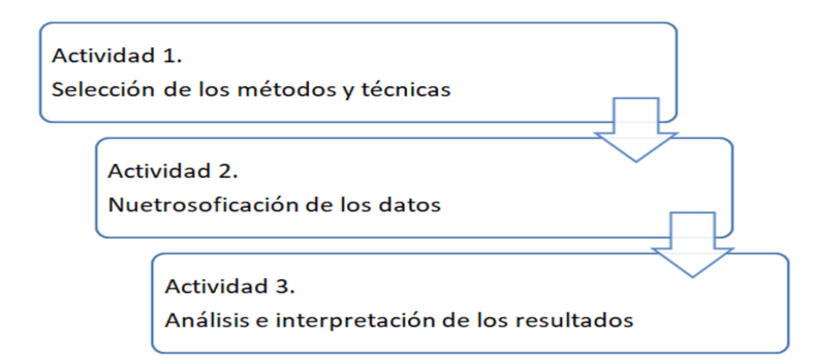
El método neutrosófico ha sido utilizado en diversos campos, pues es una herramienta útil que proporciona una forma de modelar y analizar situaciones en las que la incertidumbre y la ambigüedad son elementos importantes, y permite considerar diferentes grados de veracidad y falsedad en la información disponible. [7], [8]. Aspectos con los que coinciden los autores de la presente investigación, por ser la esencia del análisis estadístico que se realiza en este estudio.

Por otra parte, es trascendental tener en cuenta que el método neutrosófico es una teoría en desarrollo, pues debido al poco tiempo de evolución que ha tenido no está ampliamente aceptado en todas las comunidades científicas que tienen vínculo con ésta disciplina. Sin embargo, ha ganado cada día más seguidores, debido a las potencialidades que presenta al abordar la incertidumbre y la vaguedad en la toma de decisiones.

En la presente investigación se utiliza el método de la neutrosófico aplicada, pues va dirigido a la toma de decisiones respecto a la política de límites a la brecha salarial y el caso de Ecuador.

Para el análisis estadístico neutrosófico desarrollado se tuvo en cuenta el flujo de trabajo de tres actividades, que han sido recomendadas por varios investigadores, [9-20], [10-21] que han profundizado en el campo de las disciplinas aplicadas a la neutrosofía. El análisis estadístico basa su funcionamiento a partir un entorno neutrosófico para modelar la incertidumbre. El análisis se sustenta sobre un esquema estadístico neutrosófico que puede abordar criterios de diferente naturaleza en un entorno neutrosófico de investigadores como, [11], [12-22]. Bajo estos fundamentos se confecciona la figura, en la misma muestra un esquema con las actividades en las que se tuvo en cuenta para realizar este tipo de análisis.

Figura 1. Flujo de actividades utilizadas en el método neutrosófico.



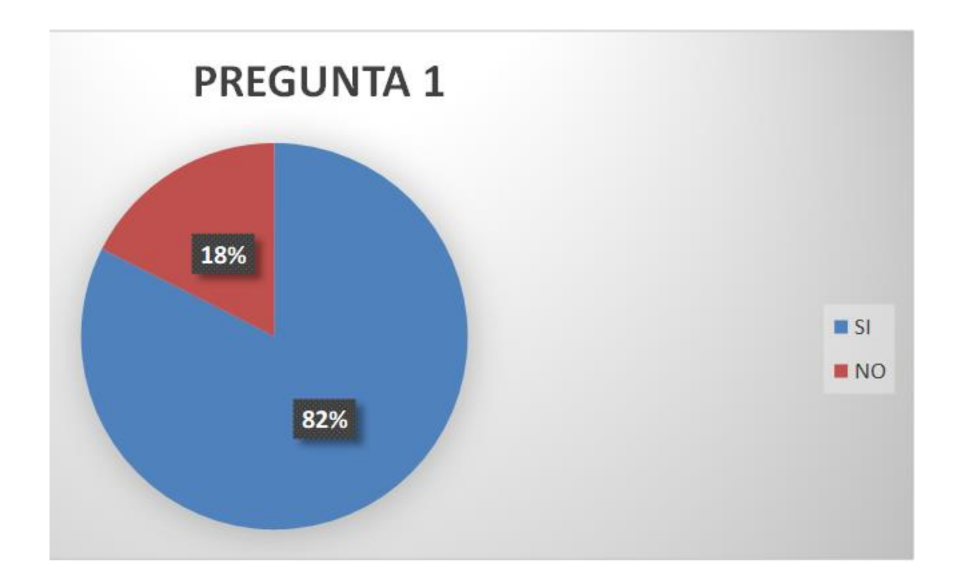
3 Resultados y discusión

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en la investigación

Pregunta 1. ¿Considera usted necesaria la aplicación del art. 133?1 del Código de Trabajo y la creación de norma infra constitucional, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales a fin de eliminar las brechas salariales e impedir que la concentración de capital se sitúe en los altos cargos directivos de las MYPIMES y los grandes grupos empresariales?

Tabla 1. Resultados de la pregunta 1

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	80	96%
NO	17	4%
TOTAL	97	100%

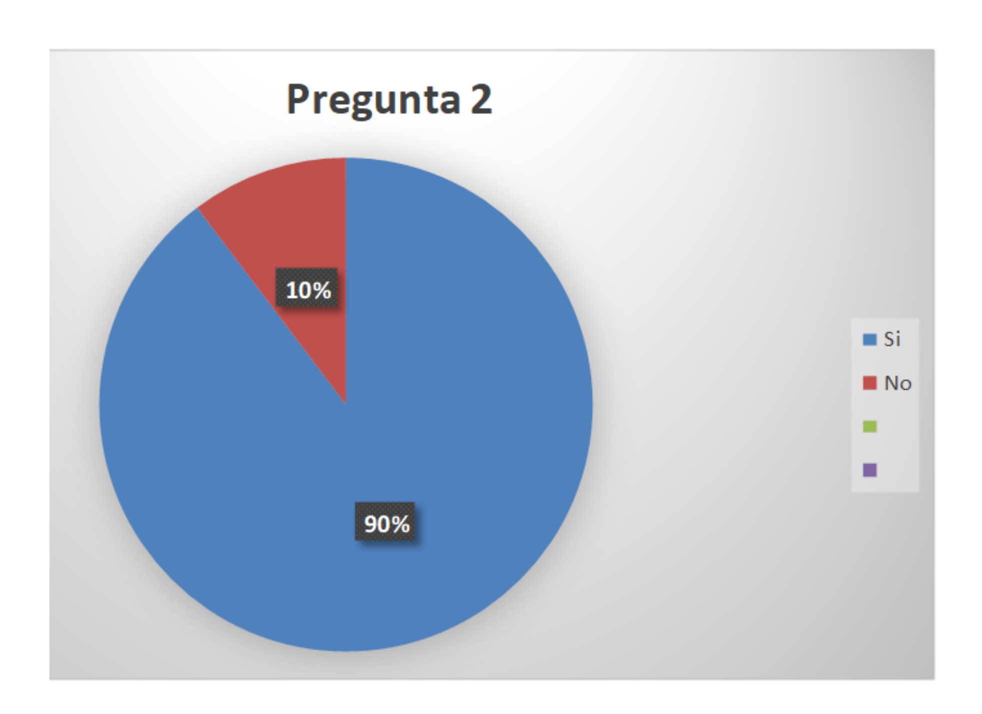


De los resultados obtenidos y la pregunta uno se concluye que la mayoría de profesionales del derecho encuestados consideran necesaria la aplicación del art. 133.1 del Código de Trabajo y la creación de norma infraconstitucional, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales a fin de eliminar las brechas salariales e impedir que la concentración de capital se sitúe en los altos cargos directivos de las MYPIMES y los grandes grupos empresariales.

Pregunta 2. ¿Considera usted que la aplicación del art. 133.1 del Código de Trabajo y la creación de norma infraconstitucional, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales a fin de eliminar las brechas salariales garantizará el derecho a un trabajo digno y la no discriminación?

Tabla 2. Resultados de la pregunta 2

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	85	90%
NO	12	10%
TOTAL	97	100%



De los resultados obtenidos a la pregunta dos se concluye que la mayoría de profesionales del derecho encuestados consideran que la aplicación del art. 133.1 del Código de Trabajo y la creación de norma infraconstitucional, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales a fin de eliminar las brechas salariales garantizará el derecho a un trabajo digno y la no discriminación.

4 Discusión

En el Código del Trabajo en el art. 133.1 se estable que el Ministerio rector del trabajo podrá instituir a través de acuerdo Ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos, cualquiera sea su denominación, y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, pudiéndose considerar para el efecto escalas y subescalas dependiendo de la aplicación; a partir de este artículo surge la problemática de esta investigación, ya que en la actualidad no se aplica esta normativa creando márgenes elevados de desigualdad entre las escalas remunerativas de los gerentes y altos directivos y los trabajadores que tienen ingresos más bajos percibidos dentro de las empresas, [1].

La inequidad salarial ha llevado a la concentración de capital por parte de los altos directivos de las empresas o las grandes firmas económicas por ende es necesario estrechar las diferencias salariales para poder distribuir el capital de una manera más amplia y más equitativa lo que conllevará a producir efectos positivos en la relación laboral como por ejemplo: compromiso con los objetivos empresariales, mejor clima laboral y un reconocimiento de la responsabilidad social del sector privado en el Ecuador, [13].

A pesar de que nuestra legislación contempla el tema de brechas salariales es necesario legislar y diseñar un mayor campo legal para establecer los parámetros que permitan la equidad salarial por lo tanto es necesario crear reformas en el ámbito societario y tributario las cuales armonizaran y perfeccionaran las reformas establecidas en el Código de Trabajo, [1].

También es evidente la necesidad de crear acuerdos ministeriales y decretos ejecutivos a fin de reglamentar y precisar su correcta aplicación y las competencias que tendrán las diferentes instituciones para su correcta diligencia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas efectuadas en la presente investigación es necesario empezar a aplicar el art. 133.1 del Código de Trabajo y la creación de normativa secundaria a fin de ir disminuyendo progresivamente las brechas salariales e impedir que la concentración de capital se sitúe en los altos cargos directivos de las MYPIMES y los grandes grupos salariales, [1].

En la actualidad en nuestro país se considera según los datos de las 22 comisiones sectoriales que existe aproximadamente una brecha del 40 % siendo sectores como los del comercio, el financiero y de intermediación de servicios los que concentran la mayor inequidad salarial, lo que significa que la problemática planteada debe ser resuelta con la participación de los actores directos esto es: empleadores, trabajadores y gobierno a fin de lograr consensos para ir eliminando paulatinamente las diferencias salariales.

La iniciativa de reforma surgió tras la crisis internacional que se inició en 2007 y varios escándalos financieros y empresarios que pusieron en la palestra la extrema discrecionalidad de los ejecutivos frente a los accionistas. La iniciativa básicamente consistió en empoderar a la asamblea general de accionistas para definir los niveles de remuneraciones salariales de los ejecutivos, y la composición de los directorios, sobre todo limitando la capacidad de los brokers para votar en representación de los propietarios de los activos que manejan. [14].

Otro intento de poner un límite a la brecha salarial tomó la forma de una iniciativa popular propuesta en Suiza por la Juventud del Partido Socialdemócrata Suizo (JUSO), que esta vez fue rechazada en referéndum popular en 2013. La iniciativa, denominada “1:12” propuso que los salarios (incluyendo prestaciones en especie y servicios) más elevados de las empresas no pudiesen superar en más de 12 veces el salario mínimo, argumentando que no es justo que un ejecutivo gane en un mes, más de lo que el trabajador de menor ingreso gana en un año.

En la misma suiza, la federación de iglesias protestantes [15]. Ha lanzado un informe promoviendo que se establezca una brecha en torno a un valor indicativo, argumentando que en los 80s era habitual que un ejecutivo ganara 40 veces más que un trabajador de base, y estas diferencias salariales “eran moderadas y no eran consideradas una amenaza para la paz social”. Curiosamente, existe un antecedente ecuatoriano que coincide con esta propuesta particular. Una resolución de 2013 de la Junta Bancaria del Ecuador (JB-2013-2694) procura regular los salarios de los ejecutivos de las instituciones del sistema financiero y ha limitado las remuneraciones de los ejecutivos de las entidades más grandes a una brecha de 40 veces el salario de un colaborador de la última línea.

En Estados Unidos, una de las banderas que llevó a Barack Obama a la presidencia en 2009 fue la de establecer límites a las prácticas abusivas del sector financiero. En los primeros días de su gestión llegó a afirmar "Todos debemos asumir responsabilidades. Esto incluye a los ejecutivos de las principales compañías financieras, que se vuelven al pueblo estadounidense con su sombrero en mano cuando tienen problemas, incluso si se pagan a sí mismos sus habituales espléndidas primas" (nbc news 04/02/2009). Otro antecedente lo constituye la actuación del congreso norteamericano que en marzo de 2009 aprobó un impuesto marginal del 70% sobre los bonos otorgados a sus ejecutivos por los bancos que recibieron apoyo estatal, y el gobierno intentó avanzar sobre otras prácticas empresariales como el “paracaídas de oro” y en 2011 la SEC (Departamento de Análisis Económico

del Estado Norteamericano) aprobó una nueva reglamentación sobre la compensación a los ejecutivos, [16].

En Ecuador, la mencionada Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en su artículo 23 ordena que se establezca un límite máximo a la brecha entre los ejecutivos de la empresa y el trabajador de menor cuantía. La normativa no prohíbe que las remuneraciones superen el límite, cualquiera sea su valor, simplemente establece un estímulo tributario, estableciendo que el valor de las remuneraciones que supere dicho límite no sea deducibles del impuesto a la renta de la empresa. En ese sentido, debe resaltarse que la norma no es coercitiva, sino que simplemente sanciona tributariamente esta conducta empresarial estimulando una conducta social y tributariamente responsable. Asimismo, la norma define que el límite debe establecerse con atención a las particularidades sectoriales y a otras características de las empresas como su conducta respecto a la responsabilidad social empresarial, [17], [18].

El objetivo de la normativa persigue, por un lado, la justicia distributiva, contribuyendo a disminuir las diferencias entre las remuneraciones jerárquicas y las básicas, pero sobre todo, procura penalizar una práctica empresarial en crecimiento, que constituye una de las fuentes de malestar social y de la creciente desigualdad global. Simultáneamente, pretende morigerar la práctica fiscalmente elusiva de disfrazar utilidades distribuidas como salarios, porque estos últimos se deducen del pago del impuesto a la renta de las empresas (personas naturales o jurídicas). Esta conducta no solo perjudica al fisco, sino que también afecta, y muy especialmente, la redistribución de ganancias netas del capital a los trabajadores que establece la normativa de Ecuador.

Finalmente, esta práctica procura estimular la responsabilidad de los ejecutivos con respecto a las remuneraciones de los trabajadores de la misma empresa.

Conclusiones

La implementación de la normativa incluida en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar es una innovación que requiere articular otras reformas paralelas y complementarias, sin embargo es un avance que conjuga con los objetivos de los convenios internacionales fundamentales de la OIT ratificados por el Estado Ecuatoriano, así como con las metas para alcanzar el desarrollo sustentable propuestos por Naciones Unidas.

El desarrollo normativo tanto de reformas legales complementarias y de normativa secundaria permitirá la articulación efectiva para lograr el cierre de las brechas salariales y reestructurar la política laboral y salarial en el país, por medio de la institucionalidad del ente rector en material laboral contando con la participación activa de los constituyentes del diálogo social esto es representantes de empleadores, trabajadores y gobierno.

La interpretación de los resultados, mediante el un análisis neutrosófico descriptivo permite identificar el nivel de validez de los resultados obtenidos en la muestra seleccionada, al ofrecer una vía aceptada para la modelación de la incertidubre de los datos.

Referencias

[1] Asamblea Nacional. Código del Trabajo. Extraído de: https://www.cepweb.com.ec/AppWeb/RO/1480.pdf, 2022

[2] D. D Jumbo, M. D. & Granda. Diferencias salariales regionales ligadas a la educación: aplicación a la región sur del Ecuador. Revista Análisis Económico , 29(70), 185 – 202, 2014

[3] R Corral. Decomposing the Indigenous Wage Gap in Ecuador 2007-2016. APPAM DC Regional Student Conference, 2017

[4] INEC. Informe de Pobreza y desigualdad.Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2018/Junio-2018/Informe_pobreza_y_desigualdad-junio_2018.

[5] V Pareto. Manual de Economía Política Extraído de: https://repositoriodigital.bcentral.cl/xmlui/handle/20.500.12580/4741, 1945

[6] A Parra. Metodología de la investigación cuantitativa. Extraído de: https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa/, s.f.

[7] F Smarandache. Of Neutrosophic Numbers. Critical Review, Vol. 13, 2016, 2016.

[8] F Smarandache. On Multi-Criteria Decision Making problem via Bipolar Single-Valued Neutrosophic Settings. Neutrosophic Sets & Systems, 2019.

[9] R. G. Ortega, M. Rodríguez, M. Leyva Vázquez, and J. E. Ricardo, “Pestel analysis based on neutrosophic cognitive maps and neutrosophic numbers for the sinos river basin management,” Neutrosophic Sets and Systems, vol. 26, no. 1, pp. 16, 2019.

[10] R. M Carballido, Paronyan, H., Matos, M. A., & Santillán Molina, A. L. Neutrosofic statistics applied to demonstrate the importance of humanistic and higher education components in students of legal careers. Neutrosophic Sets and Systems, 26(1), 26. 2019.

[11] D. M. Ramírez Guerra, Y. M. Gordo Gómez, L. J. Cevallos Torres, F. G. Palacios Ortiz. Social sports Competition Scoring System Design Using Single Value Neutrosophic Environment. International Journal of Neutrosophic Scien-

ce (IJNS), Vol. 19, No. 01, PP. 389-402, 2022
[12] J. Estupiñán, Diego Fernando Coka Flores, Jorge Alfredo Eras Díaz, y Karina Pérez Teruel. «An Exploration of Wisdom of Crowds using Neutrosophic Cognitive Maps». Neutrosophic Sets and Systems 37 (1): 2, 2020.
[13] M. M Hernández. La desigualdad Salarial entre hombres y mujeres: una cuestión pendiente. Cultura para la esperanza: instrumento de análisis de la realidad, (109), 8-10, 2018
[14] A Marshall. "Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios" Desarrollo económico. Vol. 42. núm. 166, julio-septiembre, pp. 211-230, 2002
[15] M. J Edwards,., P. K Patel,., J. D Lindl,., L. Atherton, J., Glenzer, S. H., Haan, S. W& Zylstra, A. Progress towards ignition on the National Ignition Facility. Physics of Plasmas, 20(7), 2013
[16] Revista Ekos. Ekos Negocios. Recuperado de http://www.ekosnegocios.com/Negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=4985, 2014
[17] R Maurizio & G Vázquez. Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso del Ecuador. Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas, 211-44, 2015
[18] C. P Sánchez, P Uriguen Aguirre, & F Vega Jaramillo. Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador, 2021
[19] Ricardo, J. E., & Vázquez, I. R. S. ¨La educación sexual para padres de niños con retraso mental, una vía para su consolidación¨. Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación, vol 4 núm 3, 137-144, 2019. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/685/538
[20] Ramos Sánchez, R. E., Ramos Solorzano, R. X., & Estupiñán Ricardo, J. ¨La transformación de los objetivos de desarrollo sostenible desde una dinámica prospectiva y operativa de la Carrera de Derecho en Uniandes en época de incertidumbre¨. Conrado, vol 17 núm 81, pp 153-162, 2021. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-153.pdf
[21] Gómez, G. A. Á., Vázquez, M. Y. L., & Ricardo, J. E. ¨Application of Neutrosophy to the Analysis of Open Government, its Implementation and Contribution to the Ecuadorian Judicial System¨. Neutrosophic Sets and Systems, vol 52, pp 215-224, 2022.
[22] Estupiñán, J. ¨Importance of the preparation of academics in the implementation of scientific research¨, 2021.

Recibido: Septiembre 27, 2023. **Aceptado:** Octubre 24, 2023